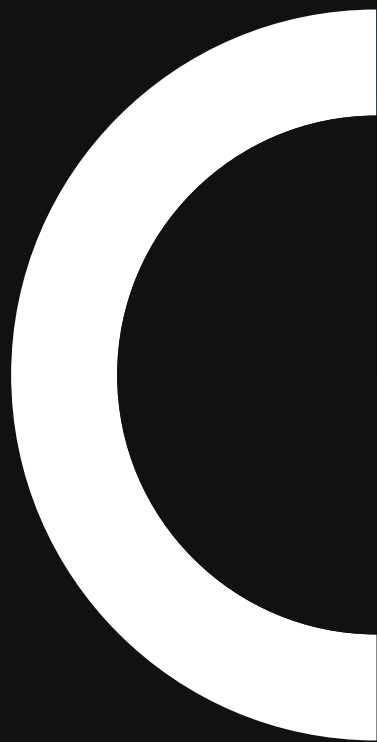


relevance

Toekomstgericht leiderschap

**Needs-Driven
Leadership** als basis
voor veerkrachtige
organisaties

Learning changes





Inhoudsopgave

Needs-Driven Leadership als basis voor veerkrachtige organisaties	3
Performance domineert , People delft het onderspit	5
De crisistest: onder druk wint Performance	7
De High-Performer Paradox	10
Progress vs. Principles: vooruitgang aan kop	13
Effectiviteit van senior leadership: ruimte voor groei	15
De uitdagingen van morgen	17
De weg vooruit: van bewustzijn naar structurele verandering	19
Hoe Relevance ondersteunt: van inzicht naar ontwikkeling	21
Meer weten over Needs-Driven Leadership?	22
Over het onderzoek	24

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De **High-Performer**
Paradox

De **uitdagingen**
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

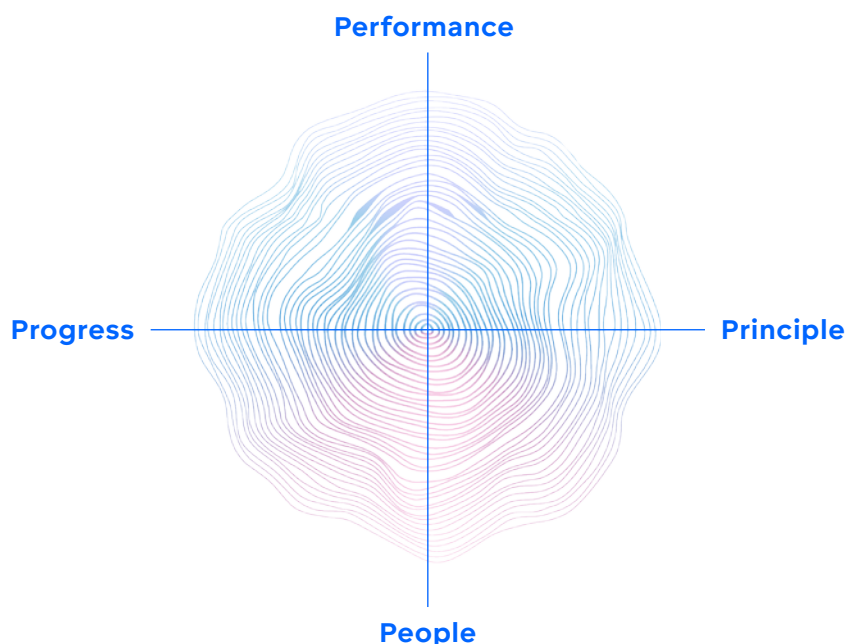
Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Needs-Driven Leadership als basis voor veerkrachtige organisaties

In november 2025 voerde Relevance een wereldwijd kwalitatief onderzoek uit naar de staat van leiderschap in organisaties. Centraal in dit onderzoek staat het **Needs-Driven Leadership** framework: een praktisch model, gebouwd op wetenschappelijke inzichten en jarenlange praktijkervaring, dat leiders houvast biedt bij het bepalen waarop ze moeten sturen.

De uitkomsten zijn onmiskenbaar: leidinggeven vanuit de behoefte van medewerkers is actueler dan ooit. Hoewel organisaties streven naar balans tussen resultaten (Performance), mensen (People), vooruitgang (Progress) en principes (Principles), blijkt de integratie hiervan in de dagelijkse praktijk nog steeds een complexe uitdaging.



Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De **High-Performer**
Paradox

De **uitdagingen**
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Wat organisaties in de praktijk ervaren:

- In crisissituaties stuurt 40% van de organisaties primair op Performance; slechts 9% verschuift de focus naar People
- De kloof: 48% geeft aan dat People-ontwikkeling het meest nodig is voor de toekomst, terwijl eenzelfde percentage Performance aanwijst als de belangrijkste oorzaak van leiderschapsuitdagingen
- Een kwart beoordeelt hun leiders als **ineffectief** in het gebalanceerd omgaan met spanningen tussen de 4P's; slechts 4% beoordeelt hun leiders als **zeer effectief** in het balanceren tussen deze vier dimensies

Leiderschap draait niet om het kiezen tussen People, Performance, Progress en Principles, maar om het vermogen om daartussen te balanceren. Maar wat kost het organisaties wanneer een van de 4P's structureel domineert?

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Performance domineert, People delft het onderspit

Een van de opvallende bevindingen uit het onderzoek is de dominantie van Performance in de dagelijkse leiderschapspraktijk. Wanneer organisaties de 4P's rangschikken naar feitelijke prioriteit, staat Performance in de meeste gevallen bovenaan.

Veelvoorkomende **volgorden** zijn:



Slechts een kleine minderheid plaatst People op de eerste positie.

Bijna de helft van de respondenten identificeert (te) veel nadruk op Performance ten koste van People als de belangrijkste oorzaak van knelpunten in leiderschap. Dit percentage ligt ruim twee keer zo hoog als de tweede meest voorkomende oorzaak, waarbij het omgekeerde wordt gesignaleerd: een nadruk op People ten koste van Performance.



We investeren
volop in systemen en
processen,
maar vergeten
**de mens achter de
medewerker**



- Respondent werkzaam in de Nederlandse publieke sector

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De High-Performer Paradox

De uitdagingen van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles: vooruitgang aan kop

De weg vooruit: van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest: onder druk wint Performance

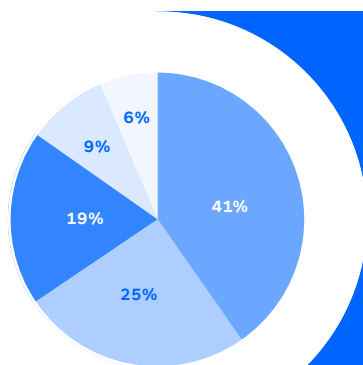
Effectiviteit van senior leadership: ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt: van inzicht naar ontwikkeling



De crisistest: onder druk wint Performance

De natuurlijke voorkeur van leiders wordt zichtbaar wanneer de druk toeneemt. Ruim 40% geeft aan dat leiders tijdens crises, zoals financiële tegenslag of reorganisaties, primair neigen naar Performance. Slechts 9% verschuift nadrukkelijk naar People. 19% stelt dat leiders zich in crisistijd vrijwel exclusief richten op het stroomlijnen van operaties, het monitoren van KPI's en het herstellen van kortetermijnresultaten.



Waar richten leiders zich op in tijden van organisatorische stress?

- 41% Neiging naar Performance
- 25% Gebalanceerd
- 19% Exclusief op Performance
- 9% Neiging naar People
- 6% Exclusief op People

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De **High-Performer**
Paradox

De **uitdagingen**
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

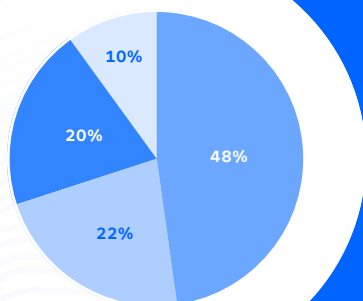
De Crisis-Test:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Dit staat in scherp contrast met wat organisaties
zelf benoemen als **ontwikkelbehoefte** voor de
toekomst:



Op **welk gebied** moet het
leiderschap in jouw organisatie
het meest ontwikkeld
worden om klaar te zijn voor
de toekomst?

- 48% **People**
- 22% **Principles**
- 20% **Progress**
- 10% **Performance**

De kloof tussen intentie en gedrag is hiermee duidelijk.

Organisaties erkennen het belang van People, maar handelen in de praktijk
vooral vanuit Performance – juist wanneer het erop aankomt.



In crisistijd lijkt alles te mogen, zolang het maar bijdraagt aan de cijfers. Maar **de schade komt later.**



- Respondent werkzaam in de retailsector

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De High-Performer Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

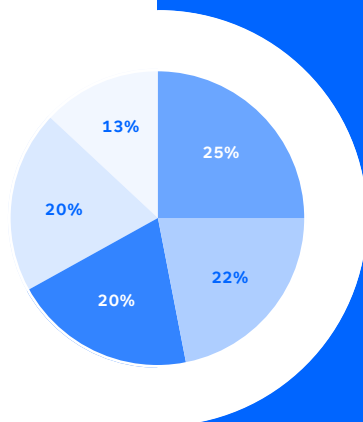
Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



De **High-Performer** Paradox

Het dilemma van de toxische toppresterder – excellente resultaten, destructief gedrag – is een klassieke test voor leiderschapswaarden en -stijlen.

Hoewel ruim 20% aangeeft hierin balans te ervaren en 13% zegt People voorop te stellen (bijvoorbeeld door gedrag aan te pakken, zelfs als dat resultaten raakt), kiest een kwart voor Performance. Eén op de vijf respondenten stelt expliciet dat leiders verstoring gedrag negeren, zolang de doelen worden behaald.



Hoe gaan leiders om met een toppresterder met **goede resultaten**, maar wiens **gedrag negatieve impact** heeft op het team?

- 25% Neiging naar Performance
- 22% Gebalanceerd
- 20% Neiging naar People
- 20% Primaire focus op resultaat en negeren van gedrag
- 13% Primaire focus op team en gedrag, zelfs als resultaten risico lopen

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De High-Performer Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

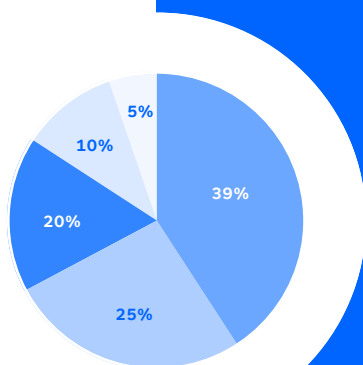
De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Bij promotiebeslissingen lijkt meer balans zichtbaar. 39% geeft aan dat kandidaten hierbij gebalanceerd worden beoordeeld op de 4P's. Toch erkent 1 op de 10 dat The Achiever (sterke focus op KPI's, minder op engagement) hoger wordt gewaardeerd dan The Coach (sterk op teamengagement, gematigder op KPI's).



Welk profiel wordt in
jouw organisatie **hoger**
gewaardeerd bij
promotiebeslissingen?

- 39% **Gebalanceerd**
- 25% **Neiging naar Performance**
- 20% **Neiging naar People**
- 10% **The Achiever**
- 5% **The Coach**



Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

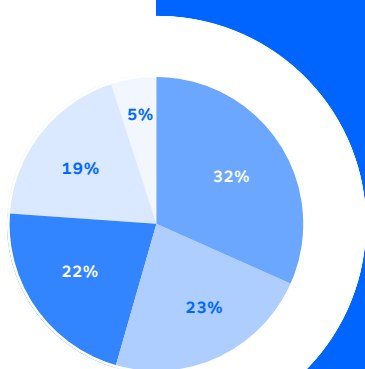
Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Progress vs. Principles: vooruitgang aan kop

In het spanningsveld tussen Progress en Principles lijkt de verdeling evenwichtiger, maar ook hier domineren interessante patronen.

Bij ingrijpende marktkansen die bestaande procedures onder druk zetten, kiest het merendeel voor Progress, tegenover een vijfde voor Principles. Slechts 5% stelt dat stabiliteit en procedures altijd voorgaan, zelfs als dat betekent dat kansen worden gemist.



Hoe reageren leiders op een ingrijpende marktkans?

- 32% Neiging naar Progress
- 23% Gebalanceerd
- 22% Prioriteit aan snelheid en innovatie, instabiliteit wordt geaccepteerd
- 19% Neiging naar Principles
- 5% Prioriteit aan bestaande procedures, zelfs als kans wordt gemist

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Bij ethisch twijfelachtige zakelijke kansen is het beeld genuanceerder. Ruim een kwart neigt naar Progress om marktaandeel te veroveren, 14% stelt ethische belangen voorop (Principles) en is bereid om kansen te laten schieten. Opnieuw claimt bijna een kwart balans.



Het beeld dat ontstaat: organisaties worstelen minder expliciet met Progress versus Principles dan met People versus Performance. Maar ook hier is contextgevoelig schakelen eerder uitzondering dan norm.

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Effectiviteit

van senior leadership: ruimte voor groei

De effectiviteit van senior leiders in het navigeren tussen People, Performance, Progress en Principles wordt gemiddeld beoordeeld met een 3 op een schaal van 5.

Dat betekent dat ruim een kwart van de organisaties onvoldoende

vertrouwen heeft in het vermogen van hun leiders om effectief om te gaan met spanningen tussen de 4P's. Dit wijst niet op een gebrek aan intentie, maar op een gebrek aan een hanteerbaar kader en ontwikkelde vaardigheid om bewust te schakelen tussen verschillende behoeften.



Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De **High-Performer**
Paradox

De **uitdagingen**
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

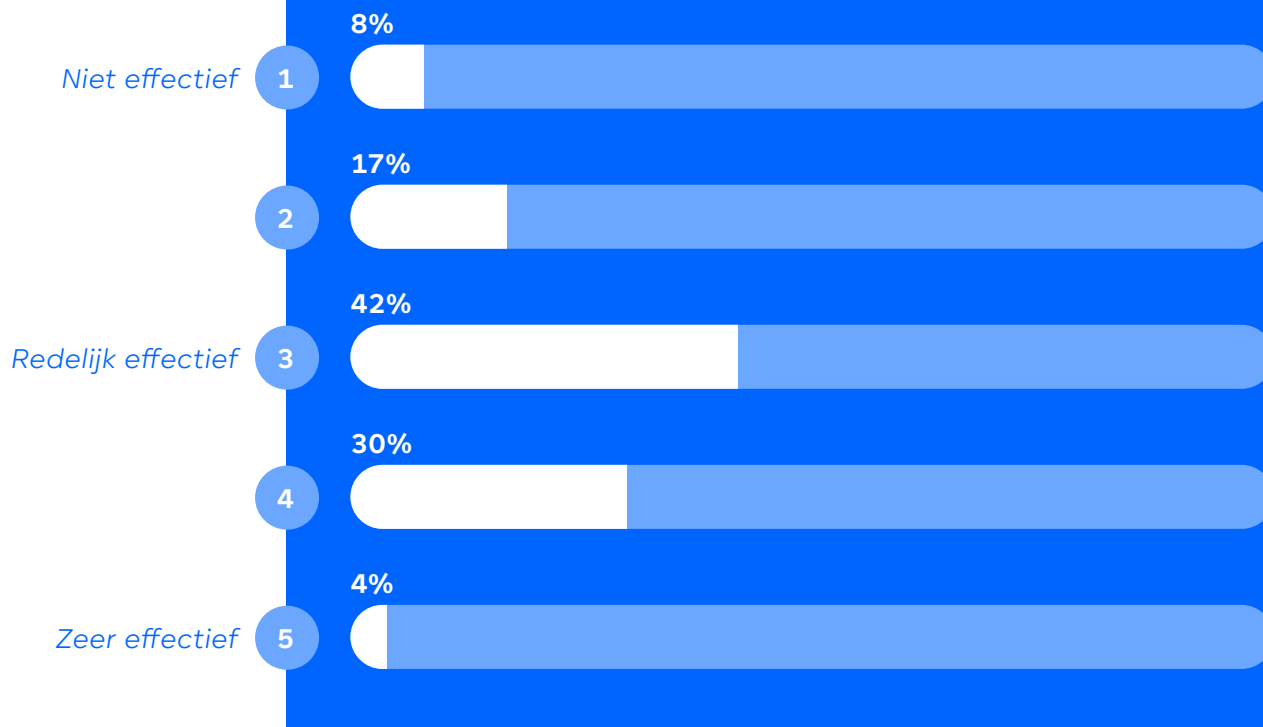
De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Hoe effectief zijn leiders in jouw organisatie in het **balanceren tussen** **de 4P's?**



Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De High-Performer Paradox

De uitdagingen van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



De uitdagingen van morgen

Op de vraag wat de grootste leiderschapsuitdagingen van de komende vijf jaar zullen zijn, ontstaat geen eenduidig beeld.

Terugkerende thema's zijn:

- Omgaan met AI en technologische verandering
- Gemotiveerd en betrokken houden van medewerkers
- Aantrekken en behouden van talent
- Ontwikkelen van kwalitatief sterke leiders
- Vermijden van kortetermijndenken

Een respondent vat dit scherp samen: aan het begin van het jaar is er vertrouwen in de langetermijn-businessplannen. Maar naarmate het jaar vordert, verschuift de aandacht steeds meer naar ad-hocbeslissingen en kortetermijnresultaten. Deze observatie raakt de kern van de spanning tussen Performance en duurzame waardecreatie. Die spanning vraagt leiders om consistent richting te houden, ook wanneer operationele druk toeneemt.





De uitdaging is om goede mensen te behouden, terwijl **leiders blijven leren** en niet denken dat ze automatisch alle antwoorden hebben.



- Respondent werkzaam in de productiesector

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



De weg vooruit: van bewustzijn naar structurele verandering

In een tijd van ongekeerde complexiteit is de noodzaak voor Needs-Driven Leadership urgenter dan ooit. De surveydata tonen een duidelijk en tegelijkertijd zorgwekkend patroon. Organisaties erkennen dat People-ontwikkeling nodig is, maar wanneer de druk oploopt, vallen ze terug op een eenzijdige Performance-focus.

Door dit reflexmatige versterken van wat al dominant is, creëren organisaties juist de **onbalans** die zij zelf als hun grootste uitdaging identificeren. Deze dynamiek speelt zich af in een context van post-pandemische veranderingen, AI-disruptie en hybride werken, waarin een traditionele 'push op Performance' steeds vaker onvoldoende – en soms zelfs contraproductief – blijkt.

De eerste stap richting verbetering is bewustwording van deze spanning. Slechts 4% van de respondenten beoordeelt hun senior leiders als zeer effectief in het navigeren tussen de verschillende dimensies van

leiderschap. Dit wijst niet op zwak leiderschap, maar op **het ontbreken van een helder framework** en de handelingsbekwaamheid om bewust te schakelen tussen de behoeften van een organisatie en haar mensen.

Needs-Driven Leadership biedt een antwoord op deze paradox door leiders uit te rusten met het vermogen om contextgevoelig te handelen in plaats van automatisch.

Waar traditioneel leiderschap vaak wordt gestuurd door persoonlijke voorkeuren, sectorale waarden en normen of kortetermijndruk, stelt Needs-Driven Leadership een andere vraag centraal: *wat heeft deze organisatie, of dit team, op dit moment daadwerkelijk nodig?*

De survey laat zien dat deze vraag in de praktijk zelden expliciet gesteld wordt. Het gevolg is dat 25% van de leiders als ineffectief of zeer ineffectief wordt beoordeeld in het balanceren tussen People en Performance, en Progress en Principles.

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De **High-Performer**
Paradox

De **uitdagingen**
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



In een tijdperk waarin talent schaarser is dan kapitaal, innovatiesnelheid concurrentievoordeel bepaalt en organisatiecultuur steeds vaker het verschil maakt tussen succes of stagnatie, kunnen organisaties zich leiderschap op de automatische piloot niet langer veroorloven.

Needs-Driven Leadership is **niet zomaar een nieuw framework, maar een noodzakelijke evolutie** van leiderschap voor organisaties die willen floreren in plaats van overleven.

Maar een evolutie ontstaat niet vanzelf. Die begint met bewustwording, en vraagt vervolgens om structurele verandering in de manier waarop leiders balanceren tussen People, Performance, Progress en Principles in hun dagelijkse praktijk. Het vinden van balans is geen kwestie van intentie alleen, maar van bewuste keuzes en structurele verankering. De vraag is dan ook niet óf organisaties deze keuzes moeten maken, maar wanneer zij bereid zijn dat daadwerkelijk te doen.

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Hoe Relevance ondersteunt: van inzicht naar ontwikkeling

Leiderschapsontwikkeling draait om het vermogen van leiders om in de praktijk te balanceren tussen verschillende, soms tegenstrijdige behoeften. Relevance helpt organisaties bij het ontwikkelen van leiders die bewust kunnen schakelen tussen People, Performance, Progress en Principles, afhankelijk van wat de context vraagt.

Dit gebeurt via maatwerktrajecten of een 6-daags blended, in-company leiderschapsprogramma. In deze trajecten ontwikkelen leiders het vermogen om praktisch richting te geven in complexe situaties, innoveren, betere beslissingen te nemen, helder te communiceren en strategie om te zetten in realisatie.

Assessments, praktijkoefening, coaching, AI-gestuurde simulaties, reflectietools en dashboards bouwen een ontwikkelproces waarin nieuw gedrag direct wordt geoefend en toegepast op de werkvloer.

Relevance werkt met ervaren trainers en facilitators die de taal van leiders en organisaties spreken. Zij begrijpen de culturele en organisatorische context waarin deelnemers opereren en sluiten aan bij de realiteit van hun werk. Zo wordt leiderschapsontwikkeling wereldwijd schaalbaar en internationaal toepasbaar, maar blijft het persoonlijk – altijd afgestemd op de organisatiecontext.

Needs-Driven Leadership ontwikkelt leiders die weten wat nodig is, begrijpen waarom, oefenen hoe en herkennen wanneer zij moeten schakelen. Daarmee wordt leiderschap een bewuste manier van handelen in een complexe omgeving.

Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Meer weten over Needs-Driven Leadership?

Het gedachtegoed achter Needs-Driven Leadership is gebaseerd op het onderzoek van prof.dr. H.L. Leroy, professor in Leadership Development bij Rotterdam School of Management (RSM), Erasmus University. In een meta-analyse van 82 leiderschapsmodellen identificeerde hij een rode draad: effectief leiderschap komt samen in vier terugkerende dimensies, die leiders steeds opnieuw moeten afwegen. Samen met Relevance is deze theorie vertaald naar een model dat aansluit op de uitdagingen waar organisaties en hun mensen vandaag de dag voor staan. Zo verbindt Needs-Driven Leadership wetenschappelijke inzichten met de dagelijkse leiderschapspraktijk.

Voor **meer informatie** verwijzen we je graag
door naar publicaties van prof.dr. Leroy:

[Hannes Leroy: Informatie en publicaties](#)

[TedxErasmusUniversityRotterdam - Hannes Leroy:
"I was never trained for this!"](#)

[The BIG X of Leadership](#)





Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige
organisaties

De High-Performer
Paradox

De uitdagingen
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People
delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

De weg vooruit:
van bewustzijn naar
structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Over het onderzoek

Een diverse **steekproef**

De inzichten in dit onderzoek zijn gebaseerd op een diverse groep respondenten uit verschillende sectoren en organisaties. **Hieronder zie je hoe deze groep is samengesteld.**

Retail 17.7%



Productie 10.1%



Marketing en reclame 8.9%



Hospitality 7.6%



Financieel 6.3%



Overheid en publieke sector 6.3%



Gezondheidszorg en farmaceutische industrie 6.3%



Consulting 6.3%



Onderwijs en training 5.1%



IT en software 5.1%



Non-profit/NGO 2.5%



Energievoorziening 1.3%



Anders 11.4%



Needs-Driven Leadership
als basis voor veerkrachtige organisaties

De **High-Performer**
Paradox

De **uitdagingen**
van morgen

Meer weten
over Needs-Driven Leadership?

Performance domineert, People delft het onderspit

Progress vs. Principles:
vooruitgang aan kop

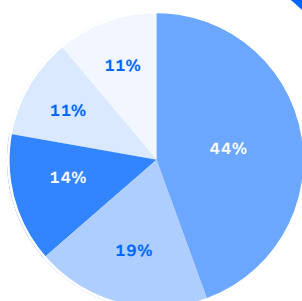
De weg vooruit:
van bewustzijn naar structurele verandering

Over het onderzoek

De crisistest:
onder druk wint Performance

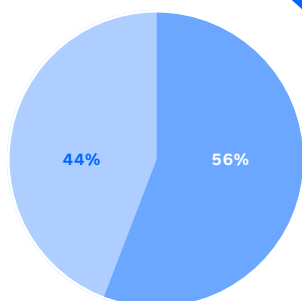
Effectiviteit van senior leadership:
ruimte voor groei

Hoe Relevance ondersteunt:
van inzicht naar ontwikkeling



Organisatiegrootte

- 44% 1 - 99 werknemers
- 19% 5000+ werknemers
- 14% 250 - 999 werknemers
- 11% 100 - 249 werknemers
- 11% 1000 - 4999 werknemers



Reikwijdte organisatie

- 56% Nationaal
- 44% Internationaal

Hoe zijn de resultaten te **gebruiken**?

Dit onderzoek is exploratief en hypothese-genererend van aard. De validiteit en betrouwbaarheid maken de bevindingen geschikt voor het signaleren van trends, patronen en onderliggende spanningsvelden binnen organisaties, en vormen een waardevol vertrekpunt voor verder onderzoek, dialoog en verdieping.

De resultaten zijn niet bedoeld als basis voor normatieve conclusies, besluitvorming op grond van percentages of generalisaties naar alle organisaties of sectoren. Evenmin leent het zich voor wetenschappelijke publicatie zonder aanvullende methodologische onderbouwing.

relevance

Relevance Learning

Van Heemstraweg-West 5
5301 PA Zaltbommel , The Netherlands

T +31 (0)418 68 85 58

E info@relevancelearning.com

W relevancelearning.com

Learning changes